



भारत का राजपत्र

The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (ii)
PART II—Section 3—Sub-section (ii)

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 818]

नई दिल्ली, सोमवार, दिसम्बर 18, 2000/अग्रहायण 27, 1922

No. 818]

NEW DELHI, MONDAY, DECEMBER 18, 2000/AGRAHAYANA 27, 1922

पोत परिवहन मंत्रालय

(नौवहन पक्ष)

अधिसूचना

नई दिल्ली, 18 दिसम्बर, 2000

का.आ. 1130(अ).—केन्द्र सरकार, वाणिज्य पोत परिवहन अधिनियम, 1958 (1958 का 44) की धारा 150 की उपधारा (5) के अनुसरण में एतद्वारा नौवहन महानिदेशालय, मुंबई को संबोधित दिनांक 31-3-1998 और 15-6-1999 के अपने अध्यावेदन में याचिकाकर्ता द्वारा उठाए गए मामलों का निर्णय करने और उपयुक्त सिफारिश करने के लिए भारत सरकार, जल भूतल परिवहन मंत्रालय (नौवहन पक्ष) को दिनांक 30 जून, 2000 की अधिसूचना सं.का.आ. 621(अ) के तहत गठित किए गए अधिकरण का अधिनिर्णय प्रकाशित करती है।

एक सदस्य अधिकरण द्वारा अधिनिर्णय

1. अधिकरण की व्यवस्था (बैंचा) :—

भूतल परिवहन मंत्रालय, भारत सरकार की अधिसूचना : एस.ओ.सं. 621(ई) के तहत धारा 150 के अन्तर्गत दिये गये अधिकारों का पालन करते हुए इस अधिकरण का निर्माण किया गया। इस अधिकरण में याचक स्टीफेन जे. सिक्वेरा द्वारा उच्च न्यायालय, कलकत्ता, में दायर की गई याचिका सं. 16216(डब्ल्यू) के मामलों का निर्णय किया जायेगा।

2. निर्णय लेने के लिए तथ्य :—

कंपनी के दिनांक 28 अगस्त, 1997 के पत्र द्वारा श्री स्टीफेन जे. सिक्वेरा तथा मै० चोगेले स्टिमसिप्स लि. के बीच विवाद शुरू हुई क्योंकि श्री सिक्वेरा को नौकरी से छुट्टी दे दी गई थी, जो उस कंपनी में बतौर परमर कार्य करते थे।

मान्य उच्च न्यायालय, कलकत्ता द्वारा दिनांक 03-01-2000 को पाम किये गये आदेश में इस विवाद का उल्लेख किया गया था.....। प्रारंभिक मामले में, याचक जो एक नाविक था, को एक नौ० कंपनी ने छंटाई कर दी थी। याचक का कहना है कि ऐसी छंटाई अवैध है.....। इस संबंध में याचक के पूर्व नियोक्ता अस्वीकार करते हैं कि ऐसी पदच्युति अवैध थी। याचक के दोषारोपण करने तथा पूर्व-नियोक्ता के अस्वीकार करने के कारण इस विवाद को धारा 150 के तहत निहित प्रावधानों के अनुसार अधिकरण में न्यायनिर्णयन हेतु दायर किया गया था।

इस अधिकरण की स्थापना मान्य उच्च न्यायालय के दिनांक 03-01-2000 के आदेशानुसार की गई थी। इस प्रकार, इस अधिकरण को इस विवाद का निर्णय करना है कि एम/एस. चोगेले स्टिमसिप्स लि. के पत्र दिनांक 28 अगस्त, 1997 के अनुसार श्री सिक्वेरा की पदच्युति वैध थी या अवैध।

3. कार्यवाही :—

इस अधिकरण ने जुलाई, अगस्त तथा सितंबर, 2000 के दौरान 14 बैठकें आयोजित कीं जिसमें श्री स्टीफेन जे. सिक्वेरा, एम/एम. चोगले स्टीमशिप्स लि., मेरीटाईम यूनियन ऑफ इंडिया, इंडियन नेशनल शीप ओनर्स एसोसियेशन तथा नौ० महानिदेशक जी के बयान सुने गये तथा उन्हें पूरा मौका दिया गया कि अधिकरण को इस विवाद के संबंध में वे सभी अपना विचार लिखित रूप में दें।

4. रिट याचिका :—

रिट याचिका सं. 1703:2000 (मुंबई के उच्च न्यायालय में दायर)

एम/एम. चोगले स्टीमशिप्स लि. ने दिनांक 4-9-2000 के अपने पत्र द्वारा अधिकरण को यह सूचित किया कि उन्होंने मान्य उच्च न्यायालय, मुंबई में एक रिट याचिका सं. 1703:2000 दायर की है तथा इसकी सुनवाई दिनांक 13-9-2000 को मर्चेंट शिपिंग एक्ट, 1985 के तहत भारत संघ के एक व्यक्ति अधिकरण की नियुक्ति को चुनौती देने के लिए किया जाएगा। कंपनी ने पुनः अपने पत्र दिनांक 16-9-2000 द्वारा अधिकरण को सूचित किया कि रिट याचिका को दिनांक 13-9-2000 को मुंबई उच्च न्यायालय में दाखिला के लिए लाया गया तथा उसे दाखिल भी किया गया। उन्होंने अनुरोध किया कि यह मामला डिजीजन बेंच में रखा गया है, इसलिए अधिकरण की अगली कार्यवाई को रिट याचिका के अंतिम कार्यवाई पूरा होने तक स्थगित रखा जाये। अधिकरण उच्च न्यायालय की कार्यवाई का हिस्सा नहीं है इसलिए स्थिति का जायजा नौ० महानिदेशक जी से मांगा गया। नौ० महानिदेशक जी ने अपने पत्र दिनांक 18-9-2000 के द्वारा यह सूचित किया कि याचिका दाखिल की जा चुकी है, अतः कलकत्ता अधिकरण के कार्य में स्थगन डालने का आदेश उच्च न्यायालय द्वारा पारित नहीं किया जा सकता।

जैसा कि मान्य उच्च न्यायालय द्वारा स्थगन आदेश पारित करने की स्वीकृति नहीं दी गई, अधिकरण ने अपनी सामान्य कार्यवाई को जारी रखा।

अधिकरण ने इस मामले में कंपनी की एक बात गौर की कि उनका निवेदन ऊपर वर्णित रिट याचिका में फाईल किये गये उनके अधिकारों के प्रतिकूल है।

5. विभिन्न संबंधित पार्टियों द्वारा किये गये निवेदन का संक्षिप्त विवरण :—

अधिकरण ने श्री स्टीफेन जे. सिक्वेरा, एम/एस. चोगले स्टीमशिप्स लि. मेरीटाईम यूनियन ऑफ इंडिया, इंडियन नेशनल शीप ओनर्स, तथा नौ० महानिदेशक जी से लिखित तथा मौखिक आवेदन प्राप्त किया। अधिकरण ने सभी आवेदनों पर गौर किया। विभिन्न पार्टियों द्वारा किये गये निवेदनों का ब्यौरा निम्नलिखित है :—

(1) (क) श्री स्टीफेन जे. सिक्वेरा केस में उठाये गये मुद्दे हैं :—

श्री सिक्वेरा ने दिनांक 14-8-2000 को लिखित निवेदन किया था तथा उन्हें व्यक्तिगत सुनवाई का मौका दिया गया था। सुनवाई के सभी दिन उन्हें उपस्थित रहने तथा अधिकरण के समक्ष प्रतिनिवेदन करने का मौका दिया गया।

श्री सिक्वेरा के निवेदन का सारांश निम्नलिखित है :—

- (क) श्री सिक्वेरा की नियुक्ति दिनांक 17-9-1979 को कंपनी में प्रशिक्षणरत पर्सर/केटरिंग ऑफिसर के रूप में की गई तथा दिनांक 1-4-1980 से उस पद पर उनकी पुष्टि की गई।
- (ख) उनके नौकरी की शर्तें इंडियन नेशनल शीपओनर्स एसोसियेशन तथा मेरीटाईम यूनियन ऑफ इंडिया के बीच द्विपक्षीय समझौते के पश्चात् तय की गई थी।
- (ग) अपनी नियुक्ति की तारीख से उन्होंने अपनी काम में लगन तथा समयबद्ध अनुसार कार्य किया तथा कार्यकाल के दौरान उन्हें कार्य करने में संबंधित कोई ज्ञापन नहीं दिया गया।
- (घ) दिसंबर, 1996 में उन्हें एम. बी. "मराठा पुडेंस" से विशेषाधिकार सीमा का प्रयोग करते हुए हटा दिया गया तथा उनके नियोक्ता ने उन्हें निदेश दिया कि वे पुनः ड्यूटी शुरू करने के उनके आदेश का इंतजार करें।
- (ङ) छुट्टी की अवधि में उन्होंने कं. से दिनांक 28-8-97 एक पत्र प्राप्त किया जिसमें उन्हें दिनांक 01-9-97 से तीन महीने का नोटिस दिया गया था नौकरी से निकालने के संबंध में। पत्र में पर्सर पद को अनावश्यक घोषित करने से संबंधित अनेक कारण दिखाये गये थे, इसलिए कं. उन्हें नौकरी पर नहीं रख सकती।
- (च) श्री स्टीफेन ने बताया कि नौकरी में हटाने का निर्णय कं. ने यूनियन से बिना किसी परामर्श के लिया और न ही उन्हें कोई मौका दिया गया कि वे अपना मामला पेश करें। उन्होंने कहा कि कं. का कार्य एम.यू.आई.-आई. ए.एस.ए. समझौते का अतिक्रमण किया है।
- (छ) उसने यह भी बताया कि जैसा कि उसकी नौकरी "एम.यू.आई.आई.एन.एस.ए." समझौते का अतिक्रमण करते हुए पर्सर पद को अनावश्यक घोषित कर अवैध रूप से ले ली गई थी, इसलिए समझौते के खंड 153 के अनुसार पाने वाले क्षतिपूर्ण का उसके मामले से कोई संबंध नहीं है।
- (ज) उसने आगे बताया कि समझौते के खंड सं. 25 तथा 162 के अनुसार यूनियन के साथ परामर्श करने के पश्चात् ही कं. छंटनी कर सकती है। खंड 25 तथा 162 के अनुसार यदि यूनियन कं. के बताये गये कारणों से छंटनी के लिए सहमत होती है तो खंड 153 के

अंतर्गत पाने वाले लाभ का वह हकदार होगा। इस प्रकार वह निष्कर्ष पर पहुंचा कि खंड 153 का गलत इस्तेमाल करते हुए उसे अवैध रूप से सेवा से हटाया गया।

- (झ) श्री सिक्वेरा ने कं. के इस आरोप को भी गलत बताया कि उसने छंटनी मुआवजा स्वीकार की है। कं. ने उसकी जानकारी के बिना छंटनी मुआवजा की रु. 2,00,340 की राशि अपने पत्र दिनांक 19-9-97 द्वारा ए. एन. जेड. ग्रिंडलेज बैंक खाता में जमा करा दिया और उसके पश्चात् उसे सूचित किया गया। छंटनी के संबंध में सूचना पाने के पश्चात् उसने कं. के अवैध कार्रवाई के विरुद्ध बहुत बार पत्र लिखा।

उसने यह मुद्दा मेरी टाइम यूनियन आफ इंडिया को भी बताया। बाद में कं. ने उसके भविष्य निधि की रकम बैंक द्वारा भेजी जिसकी प्राप्ति तारीख 25.11.1997 है। जैसा कि यह छंटनी अवैध थी, उसने यह बैंक विरोध के साथ ग्रहण किया।

श्री स्टीफेन जे. सिक्वेरा ने अधिकरण को सूचित किया कं. ने अपने प्रतिवेदन में पर्सर के लिए जो कार्य करने के संबंध में लिखा था, उससे बहुत अधिक कार्य उसे करना पड़ता है। कं. ने अधिकरण को सूचित किया कि पर्सर को निम्नलिखित तीन कार्य करने होते हैं :—

- (क) वेतन शीट प्रत्येक महीने तैयार करना,
- (ख) जहाज कर्मचारियों के मजदूरी के संबंध में फाइनल एकाउन्ट तैयार करना, तथा
- (ग) केटरिंग कार्य साप्ताहिक मेनु तैयार करना।

श्री सिक्वेरा ने दिनांक 26.9.2000 को अपने द्वारा किए गए कार्य के संबंध में विस्तृत विवरण प्रस्तुत किया।

- (क) जहाज से संबंधित सभी तरह के कार्य जैसे पायलट, कस्टम, इमिग्रेशन तथा पत्तन स्वास्थ्य संबंधी कार्यों को पूरा करना।

इस उद्देश्य से उसे निम्नलिखित कार्य करने होते हैं :—

1. पायलटों के लिए फार्म भरना।
2. कस्टम संबंधी कागजात जैसे व्यक्तिगत संपत्ति घोषणा आदि तैयार करना।
3. इमिग्रेशन के उद्देश्य से क्रीव लिस्ट तैयार करना।
4. पत्तन स्वास्थ्य फार्म भरना तथा निरीक्षण के दौरान पत्तन स्वास्थ्य अधिकारी के साथ जाना।

- (ख) मास्टर, चीफ इंजीनियर तथा अन्य अधिकारियों के लिए टाईपिंग कार्य करना तथा विभिन्न रिपोर्ट तैयार करना।

केटरिंग विभाग का कार्य :—

प्रार्थना

जैसा कि उसकी सेवा को उसके नियोक्ता मैसर्स चोगले स्टीम शिप्स लि., मुंबई द्वारा अवैध रूप से समाप्त कर दिया गया था, उसने अधिकरण से प्रार्थना की कि :

क. उसे अपनी नियोक्ता की सेवा में पुनः 1.2.1997 से संपूर्ण लाभांश सहित नियुक्त किया जाए।

ख. “एम यू आई-आई. एन.एस.ए.” समझौते के अनुसार अंतरिम राहत राशि का तुरंत भुगतान।

2. मैसर्स चोगले स्टीमशिप्स लि. के निवेदन में उठाये गये मुद्दे :

(1) कं. ने बताया कि इस मामले का पूरा मुद्दा मुंबई में उठाया गया था इसलिए कलकत्ता अधिकरण को इस विवाद में सम्मिलित करने का कोई क्षेत्राधिकार नहीं है।

(2) कं. ने बताया कि कं. अपने दिनांक 28.8.97 के पत्र द्वारा पर्सर अधिकारी के पद की छंटाई कर चुकी है तथा एम यू आई-आई. एन.एस.ए. समझौते के खंड 153 के अनुसार उसे सेवा मुक्त कर चुकी है। कं. ने आगे बताया कि पर्सर अधिकारी का छंटाई करते वक्त कं. ने तीन गहरों की सूचना जारी की थी तथा समझौते के खंड 153 के अनुसार छंटाई मुआवजा भी दे दिया गया है। जैसा कि समझौते के खंड 153 के अनुसार कं. ने पर्सर अधिकारी के पद की छंटाई कर दी है तथा पर्सर अधिकारी ने भी कं. से अपना सब हिसाब पूरा कर लिया है, इसके बाद उसे अधिकरण पर समक्ष कं. को चुनौती देने का कोई अधिकार नहीं है कि समझौते के खंड 23, 25 तथा 162 के अनुसार उसकी सेवा अवैध रूप से समाप्त की गई है।

(3) कं. ने बताया कि पर्सर अधिकारी निम्नलिखित कार्य करता था :

1. प्रत्येक महीने में वेतन शीट्स बनाना।

2. जहाज कर्मचारियों के मजदूरी का फाईनल एकाउन्ट तैयार करना इसके अलावा वह कैटरिंग में साप्ताहिक आधार पर मेनु बनाने का कार्य भी करता था।

(4) कं. ने आगे कहा कि ऐसा कोई नियम नहीं है जिससे जहाज पर पर्सर अधिकारी नियुक्त करना आवश्यक हो। न्यूनतम सेफ मैनिंग सर्टिफिकेट यह नहीं दर्शाता कि जहाज कं. के लिए पर्सर अधिकारी आवश्यक है।

(5) कं. ने यह भी कहा कि उस जहाज पर कंप्यूटर लगाने के कारण पर्सर अधिकारी द्वारा किया गया कार्य महीने में एक बार आठ घंटे में ही कर लिया जाता है। कं. ने यह भी बताया कि रेडियो अधिकारी जो एक दिन में केवल दो घंटे का कार्य करते हैं, उनके द्वारा ही कंप्यूटर पर वेतन शीट बनाने आदि का कार्य कर लिया जाता है। कं. ने यह भी बताया कि कंप्यूटर द्वारा पर्सर अधिकारी द्वारा किया जाने वाला कार्य बहुत कम समय में आसानी से किया जाता है। तथा कैटरिंग का कार्य मेस समिति द्वारा पूरा किया जाता है। उपरोक्त तथ्य से यह साफ है कि पर्सर अधिकारी द्वारा किया जाने वाला कार्य रेडियो अधिकारी द्वारा कंप्यूटर पर कर लिया जाता है, इसलिए पर्सर अधिकारी के लिए अब कोई कार्य शेष नहीं है।

(6) इन परिस्थितियों को देखते हुए कं. ने दिनांक 28.8.97 के अपने पत्र द्वारा पर्सर अधिकारी को यह सूचित कर दिया था कि जहाज पर कंप्यूटीकरण व्यवस्था लागू करने के कारण पर्सर अधिकारी का पद अनावश्यक हो गया था और इसलिए कं. ने एम यू आई-आई एन एस ए समझौते 1996-98 के अनुसार खंड 153 के अनुसार मुआवजा भी भर दिया था तथा नोटिस की अवधि समाप्त होने के पश्चात् पर्सर अधिकारी की सेवा समाप्त कर दी गई।

(7) खंड 23 के अवहेलना के संबंध में कं. ने बताया कि खंड 23 के अनुसार पर्सर अधिकारी का कार्य किया जाना चाहिए जो रेडियो अधिकारी द्वारा कंप्यूटर पर किया जा रहा है। इस परिस्थिति में पर्सर अधिकारी का यह दावा कि खंड 23 के अनुसार उसका हटाया जाना अवैध है, सत्य नहीं है।

8. श्री सिक्वेरा के दावों का उत्तर कं. ने निम्नलिखित रूप से दिया :—

(क) पर्सर अधिकारी की नियुक्ति इंडियन नेशनल शिप ओनर्स एसोसिएशन तथा मेरीटाईम यूनियन ऑफ इंडिया के बीच मर्चेंट शिपिंग अधिनियम की धारा 100 के अन्तर्गत द्विपक्षिक समझौते के आधार पर कि गई थी।

(ख) कं. 1984 से अपने मात जहाज बेच चुकी है और अभी अपने विस्तार में कटौती कर रही है। इस परिस्थिति में, किसी यूनियन या पर्सर अधिकारी से पर्सर अधिकारी के पद की छंटाई के संबंध में मुझाव लेने का कोई प्रश्न नहीं है। (एम. यू. आई.-आई. एन.एस.ए. 1996-98 समझौते के खंड 153 के अनुसार)।

(ग) कं. ने स्पष्टातः इंकार किया कि किसी भी पद की छंटाई केवल यूनियन से सलाह करने के पश्चात् ही की जा सकती है। इस संबंध में कं. ने बताया कि उक्त समझौते के खंड 153 में यह कहीं भी नहीं लिखा है गया कि किसी पद की छंटाई करने के लिए यूनियन की सलाह लेनी पड़े। कं. ने यह भी बताया कि खंड 153 तथा खंड 162 को एक साथ नहीं लिया जा सकता क्योंकि खंड 162 में केवल सेवा समाप्ति के संबंध में लिखा गया है। जबकि खंड 153 में केवल छंटाई तथा उसके क्षतिपूर्ति के संबंध में लिखा गया है।

9. तथ्यों तथा परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए कं. ने बताया कि समझौते के प्रावधानों के अनुसार ही पर्सर अधिकारी का छंटाई किया गया है तथा पर्सर अधिकारी के पास कोई सबूत नहीं है जिससे पता चल सके कि कं. ने एम. यू. आई.-आई. एन.एस.ए. समझौते के प्रावधानों का उल्लंघन किया है।

(3) मेरीटाईम यूनियन आफ इंडिया के दिवेदन में निम्नलिखित मुद्दे उठाये गये थे:—

(1) बहुत से जलयानों पर कंप्यूटर लगाने जाते हैं जिस पर पर्सर पहले की तरह ही कार्य करते हैं। इसलिए जलयान पर कंप्यूटर लगाने या आधुनिकीकरण करने में पर्सर की छंटाई का प्रश्न नहीं उठता।

(2) आई.एस.एन. कोड तथा एम.टी.सी. डब्ल्यू. 1995 के नियमानुसार किसी भी हालत में पर्सर पद का हटाया नहीं जा सकता तथा साथ ही पर्सर जलयान के दूसरे अधिकारियों के कार्य-बोझ को भी बहुत हद तक कम कर सकता है। जो अप्रत्यक्ष रूप से जलयान के सेफ मैनिंग की आवश्यकता को पूरा करता है। अतः आई.एस.एन. कोड तथा एम.टी.सी. डब्ल्यू. 1995 किसी भी रूप में जहाज पर पर्सर की नियुक्ति को वर्जित नहीं करता।

(4) इंडियन नेशनल शिपओनर्स एसोसिएशन के निवेदन में निम्नलिखित मुद्दे उठाये गये :—

“इंडियन नेशनल शिपओनर्स एसोसिएशन ने बताया कि उन्होंने एक पार्टी बनाई भी और यह निश्चय हुआ था कि प्रत्येक दो वर्ष में शिपिंग कं. तथा उनके संगठन द्वारा नियुक्त किये गये एफ. जी./एच. टी. तथा अन्य अधिकारियों की नियुक्ति की शर्तों के संबंध में एम यू आई से द्विपक्षिक समझौता किया जायेगा। इसलिए वे प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से इस विवाद में किसी भी रूप में संबंधित नहीं है।

(5) नौ. महानिदेशालय के निवेदन में निम्नलिखित मुद्दे उठाये गये :—

महानिदेशालय की राय है कि एक व्यक्ति अधिकरण मामले के सभी पहलुओं का अध्ययन कर यह निर्णय ले सकती है कि क्या श्रीमान सिक्वेरा को चोंगले स्टीमशिप्स लि., मुम्बई की नौकरी से एम. यू. आई.-आई.एन. एस.ए. समझौते के खंड 153 के अनुसार छंटी के कारण नौकरी

से हटाया गया था, यदि श्री सिक्वेरा की कार्य-मुक्ति का कारण छंटनी को मान लिया जाये तो कं. से इसका सबूत मांगा जाये कि पर्सर के पद को समाप्त कर दिया गया है। यदि यह साबित हो जायेगा कि पर्सर पद समाप्त किया जा चुका है तो महानिदेशालय की राय है कि श्री सिक्वेरा की छंटनी पर विचार किया जाये तथा समझौते के खंड 153 के अनुसार उन्हें रु. 200, 340/- की क्षतिपूर्ति राशि का भुगतान किया जाये और इस स्थिति में यूनियन से मलाह लेने की आवश्यकता नहीं है। यदि यह पाया गया कि श्री सिक्वेरा की सेवा को रद्द कर दिया गया है, तब अधिकरण यह आदेश पास कर सकता है कि एम. यू. आई-आई. एन. एस. ए. समझौते के अनुसार उसे सेवा समापनीय लाभ दिया जाये और कं. एम. आई. से समझौता करे।

(6) संगत अधिनियम, नियम तथा समझौता :—

अधिकरण के समक्ष मुख्य मुद्दा यह है कि कं. के दिनांक, 18-8-1997 के पत्र के अनुसार चोगले स्टीमशिप्स लि. से श्री सिक्वेरा को हटाया जाना नियम, अधिनियम या समझौते के अनुसार था। चोगले स्टीमशिप्स लि. की नौ. महानिदेशालय में पंजीकृत बहुत जहाज हैं। संगत अधिनियम मार्चेट शिपिंग अधिनियम, 1958 है। श्री सिक्वेरा को चोगले स्टीमशिप्स लि. के एक जहाज पर पर्सर की नौकरी दी गई थी। पर्सर तथा अन्य कुछ कर्मचारियों की नौकरी की शर्तें एम. यू. आई.-आई. एन. एस. ए. समझौते के अनुसार तय की गई थीं। यह समझौता प्रत्येक दो वर्ष के लिए वैध है।

एम. यू. आई.-आई. एन. एस. ए. समझौते की शर्तें भारतीय जहाज पर जाने वाले विदेश जाने वाले अधिकारियों के लिए हैं।

श्री सिक्वेरा की सेवा की शर्तें एम. यू. आई.-आई. एन. एस. ए. समझौते के अनुसार हैं। इस मामले से संबंधित खंड-23, 25, 153 तथा 162 है। इनका वर्णन नीचे किया जा रहा है :

खंड 23 : नियमानुसार सभी जलयानों पर एक पर्सर अधिकारी तथा एक या उससे अधिक रेडियो अधिकारी होंगे।

खंड 25 : उपस्थित जलयानों में किसी भी प्रकार की कमी को यूनियन के साथ समझौते के आधार पर निश्चित किया जायेगा। इसके अलावा नये

खंड 153 : यदि कं. किसी अधिकारी की नौकरी से छुटाई करती है, जिसने कम से कम 10 वर्ष की लगातार सेवा पूरी कर ली हो या जो 35 वर्ष की आयु का हो तथा कं. में 7 वर्ष की लगातार सेवा पूरी कर चुका हो, तो वह कं. से पूरी की गई प्रत्येक वर्ष में 30 दिन के हिसाब से मजदूरी पा सकता है लेकिन यह क्षतिपूर्ति किसी भी हालत में रु. 2,50,000/- से अधिक नहीं होनी चाहिये।

खंड 162 : कं. के विस्तार को कम करने के लिए कं. किसी भी अधिकारी की सेवा को समाप्त कर सकती है। किसी अधिकारी की सेवा समाप्त करने के पहले कं. उसे तीन महीने का नोटिस दे सकती है तथा नोटिस की अवधि समाप्त होने के पश्चात् उसे सेवामुक्त किया जा सकता है। चिकित्सा छुट्टी पर होने से उस व्यक्ति को ऐसी सूचना जारी नहीं की जा सकती।

7. अधिकरण की टिप्पणी :

7.1 श्री सिक्वेरा को सेवा से हटाये जाने के संबंध में कं. द्वारा दिये गये कारण :—

अधिकरण के समक्ष मुख्य मुद्दा था कि कं. द्वारा श्री सिक्वेरा को हटाया जाना क्या नियमानुसार था ? इस बात की जाँच करने के लिए श्री सिक्वेरा को हटाये जाने के संबंध में कं. द्वारा दिये गये कारणों का विश्लेषण करना आवश्यक था। इस संबंध में दि. 28 अगस्त, 1997 का पत्र तथा कं. द्वारा दिया गया निवेदन प्रमुख संबंधित कागजात हैं।

श्री सिक्वेरा को हटाये जाने के संबंध में कं. के पत्र दिनांक 28-8-97 में निम्नलिखित कारण दिखाया गया था :

(क) पर्सर का पद अनावश्यक हो गया है, क्योंकि :

(i) जहाज पर कंप्यूटरीकरण व्यवस्था : कं. ने यह तर्क दिया कि कंप्यूटरीकरण के पर्सर अधिकारी द्वारा किया जाने वाला कार्य रेडियो अधिकारी द्वारा किया जाता है, क्योंकि रेडियो अधिकारी के पास केवल 2 घंटे का ही कार्य है।

(ii) सीमित आवासीय व्यवस्था : कं. ने यह बताया कि उनके विदेश जाने वाले कुछ जहाजों पर सीमित आवासीय व्यवस्था है।

(iii) सेफ मैनिंग प्रमाणपत्र यह साबित नहीं करता कि जहाज कं. के लिए पर्सर अधिकारी अनावश्यक है।

(ख) जैसा कि यह पद अनावश्यक हो गया है, कं. ने एम. यू. आई.-आई. एन. एस. ए. समझौते के खंड 153 के अनुसार श्री सिक्वेरा को सेवा मुक्त किया है। कं. ने तीन माह पहले का नोटिस भी दिया तथा खंड 153 के अनुसार क्षतिपूर्ति भी दिया गया।

(ग) श्री सिक्वेरा ने कं. से अपना बाकी हिसाब तथा भविष्य निधि को रकम भी हासिल कर ली थी। अतः श्री सिक्वेरा को कोई अधिकार नहीं है कि वे अपनी बर्खास्तगी।

संक्षिप्त में :

(i) पर्सर का पद अनावश्यक हो गया है।

(ii) जैसा कि यह पद अनावश्यक हो गया है, कं. ने श्री सिक्वेरा को एम. यू. आई-आई. एन. एस. ए. समझौता के अनुसार श्री सिक्वेरा को कार्य-मुक्त कर दिया गया।

(iii) खंड 153 के अनुसार उन्हें छंटनी क्षतिपूर्ति भी दे दी गई है तथा उन्होंने उसे स्वीकार भी कर लिया है।

7.2 कं. द्वारा बताये गये कारणों का विश्लेषण :

1. पद अनावश्यक हो गया है क्योंकि :

प्रथमतः कं. का तर्क है कि कंप्यूटरीकरण के कारण पर्सर द्वारा किया जाने वाला कार्य कंप्यूटर द्वारा कुछ ही घंटों में कर लिया जाता है। पर्सर के कार्य के संबंध में कं. तथा श्री सिक्वेरा के बयान में अंतर पाया गया। श्री सिक्वेरा ने सूचित किया कि टाईप-कार्य के अलावा उन्हें कुछ शारीरिक कार्य भी करने पड़ते हैं जिसके लिए कंप्यूटर उपभोगी नहीं हैं।

अतः पर्सर द्वारा किया जाने वाला कागजी कार्य कंप्यूटर द्वारा कर समय बचाया जा सकता है। निरीक्षण कार्य में कंप्यूटर कोई मदद नहीं कर सकता। एम. यू. आई-आई. एन. एस. ए. समझौता के खंड 23 के प्रावधानों के अनुसार सभी जलयानों पर एक पर्सर अधिकारी होगा, लेकिन समझौते में पर्सर अधिकारी के कार्य का विस्तृत विवरण नहीं दिया गया है।

अधिकरण के समक्ष यह विवाद है कि कंप्यूटरीकरण के कारण पर्सर के कार्य में कुछ कमी आ सकती है, लेकिन इस कार्य में कितनी कमी आई, क्या यह कार्य रेडियो अधिकारी द्वारा किया जा सकता है, रेडियो अधिकारी अपने अलावा और कितना अधिकार्य कर सकता है, क्या केटरिंग का कार्य मेस समिति द्वारा किया जा सकता है, ये प्रश्न एम यू आई-आई एन एस ए समझौता के दौरान निश्चित किये जा सकते थे।

द्वितीयः कं. का यह कारण कि उसके विदेश जाने वाले जहाजों पर सीमित आवासीय व्यवस्था है, सत्य नहीं है। कं. के वर्तमान जलयानों पर पर्याप्त आवासीय व्यवस्था है। नये जलयानों के मैनिंग के संबंध में एम. यू. आई-आई. एन. एस. ए. समझौता के खंड 25 के अनुसार निर्णय लिया जायेगा। अतः सीमित आवास के नाम पर पर्सर पद को हटाने का प्रश्न नहीं उठता।

तृतीयः कं. ने यह बताया कि आई एस एम कोड तथा एस टी भी डब्ल्यू 95 के अनुसार पर्सर का पद अनावश्यक हो गया है। सुरक्षा तथा प्रशिक्षण के संबंध में बहुत से नियम हैं, लेकिन कहीं भी यह वर्णन नहीं किया गया है कि यह पद आवश्यक है या नहीं।

चतुर्थः—सेफ मैनिंग प्रमाणपत्र यह नहीं दिखाता कि जहाज कं. के लिए पर्सर आवश्यक है। इसका अर्थ यह नहीं है कि पर्सर के पद को हटा दिया जाए। साथ ही, पर्सर अन्य नाविक अधिकारियों के कार्य-भार को कम करने में सहायक होता है।

उपर्युक्त से यह साबित होता है कि जलयानों पर पर्सर अधिकारियों के रखने पर न्यायिक/कानूनी अवरोध नहीं है। पर्सर द्वारा किया जाने वाला टाईप कार्य को कंप्यूटर द्वारा कम किया जा सकता है। अधिकरण के मत से पद की अनावश्यकता के संबंध में तर्क को एम यू आई-आई एन एस ए समझौता के ढांचा में रखना चाहिए।

खंड 23 में यह स्पष्ट रूप से वर्णित है कि सभी जलयानों पर एक पर्सर होना चाहिए तथा खंड 25 में स्पष्ट वर्णन है कि वर्तमान जहाजों के मैनिंग में किसी भी प्रकार की कमी को यूनिन के समझौते के अनुसार निर्णय लिया जाएगा। एम यू आई-आई एन एस ए समझौते के अनुसार पर्सर पद की अनावश्यकता के मुद्दे के संबंध में कं. को यूनिन से बात करनी चाहिए थी। मौजूदा रेकार्ड से यह स्पष्ट है कि इस संबंध में कं. तथा आई एन एस ए-एम यू आई या श्री सिक्वेरा के बीच कोई बातचीत नहीं हुई। कं. ने अकेले ही पर्सर के पद को अनावश्यक घोषित करने का निर्णय लिया था। अधिकरण ने यह स्वीकार किया कि पर्सर के कार्य में कुछ कमी आई है, लेकिन इसके बारे में विस्तृत विवरण नहीं देना चाहती, क्योंकि यह चर्चा आई एन एस ए तथा एम यू आई के बीच की जानी है।

इस तथ्य पर विचार करना है कि पर्सर पद को अनावश्यक घोषित करने के लिए एम यू आई-आई एन एस ए समझौता के खंड 25 के अनुसार कं. को यूनिन से बात कर लेनी चाहिए थी।

एम यू आई-आई एन एस ए समझौता के खंड 23 के अनुसार प्रत्येक जलयान पर एक पर्सर का पद है।

एम यू आई ने पर्सर का पद अनावश्यक घोषित किए जाने पर कड़ा विरोध किया था।

किसी भी पद को हटाने के संबंध में कं. पर कोई न्यायिक बाध्यता नहीं है।

अधिकरण का यह मानना है कि पद को अनावश्यक घोषित करने के संबंध में कं. का केवल खुद का निर्णय ठीक नहीं है। जैसा कि समझौते के खंड 23 में पर्सर के लिए विशिष्ट प्रावधान है, कं. को पद अनावश्यक घोषित करने के संबंध में खंड 25 के अनुसार यूनिन से सलाह कर लेनी चाहिए थी।

2. खंड 153 के अनुसार निष्कासन किया गया :—

कं. ने बताया कि एम यू आई-आई एन एस ए समझौता के खंड 153 के अनुसार ही श्री सिक्वेरा को हटाया गया था। खंड 153 में निम्नलिखित वर्णन किए गए हैं :—

यदि कं. किसी ऐसे अधिकारी की सेवा की छंटाई करती है, जिसने उस कं. में 10 वर्ष की लगातार सेवा पूरी न की हो या जो 35 वर्ष की आयु पूरी कर चुका है तथा कं. में सात वर्ष से लगातार कार्य कर रहा हो, तो वह कार्य-काल के प्रत्येक वर्ष में 30 दिन के हिसाब से क्षतिपूर्ति पाने का हकदार है, लेकिन किसी भी हालत में यह राशि 2,50,000/- रु. से अधिक नहीं होनी चाहिए।

खंड 153 के अध्ययन से यह पता चलता है कि इसमें छंटनी किए गए कर्मचारी को क्षतिपूर्ति लाभ देने संबंध तथ्य हैं। इस खंड में क्षतिपूर्ति राशि की सीमा का भी वर्णन है लेकिन छंटनी के कारणों का उल्लेख कहीं भी नहीं किया गया है।

यद्यपि खंड 153 में यह नहीं बताया गया है कि किस खंड के अंतर्गत यह छंटनी की जा सकती है, लेकिन इस बारे में संबंधित खंड 25 तथा 162 है।

खंड 25 के संबंध चर्चा की जा चुकी है। इसमें जलयानों के मैनिंग में कमी करने का प्रावधान है। यह कमी यूनियन के साथ समझौता करने के पश्चात् की जा सकती है। अतः यदि इस उद्देश्य से एम यू आई तथा आई एन एस ए और कं. के बीच समझौता के पश्चात् कुछ पदों को अनावश्यक घोषित किया जा सकता है।

खंड 162 के अध्ययन से

एम/एम चोगले स्टीमशीप लि ने श्री सिक्वेरा की छंटनी में उपरोक्त किसी भी अवस्थाओं का उल्लेख नहीं किया है। यद्यपि कं. ने वर्ष 1980 तथा 1998 के पहले अपने आठ जहाजों को कम कर दिया। अधिकरण को सूचित किए गए विक्रय वर्षों का उल्लेख किया गया है : 1980, 1983, 1991, 1993, 1994, 1995, 1997 तथा 1998। कं. ने वर्ष 1997 में जहाजों की खरीद भी की। अतः जहाज में कमी के कारण पर्सर पद को अधिशेष/अनावश्यक करना ठीक नहीं है।

द्वितीय मांग के संबंध में कि जहाजों पर नौकरी का अभाव है, अधिकरण के समक्ष कं. द्वारा यह मुद्दा नहीं उठाया गया।

खंड 162 के तृतीय प्रावधानों के अंतर्गत कं. यूनियन से समझौते के पश्चात् सेवाओं को समाप्त कर सकती है। इस प्रावधान के तहत कं. यूनियन के साथ समझौता कर सकती थी लेकिन कं. ने पद को अनावश्यक घोषित/छटाई करने के अकेले ही निर्णय लेना उचित समझा।

अतः खण्ड 153 कं. को यह अधिकार नहीं देता कि वह किसी पद की छटाई कर दे। यह निर्णय खंड 25 या 162 के अनुसार ली जा सकती है। अतः कं. का यह तर्क कि छंटनी खंड 153 के अनुसार की गई है, सत्य नहीं है।

3. छंटनी क्षति-पूर्ति की स्वीकारोक्ति :—

कं. ने यह तर्क दिया कि श्री सिक्वेरा ने कं. से अपनी कुल बकाया राशि तथा भविष्य निधि का भुगतान स्वीकार कर लिया है, उसे सेवा समाप्ति की घोषण पर कोई आपत्ति नहीं होनी चाहिए।

अभिलेखों से यह पता चलता है कि कं. ने श्री सिक्वेरा की जानकारी के बिना ही क्षतिपूर्ति राशि रु. 2,00,340/- को ए एन जेड, ग्रिंडलेज बैंक, कलकत्ता में सीधे उसके खाते में जमा करा दिया गया था। कं. द्वारा भेजी गई रकम के बारे में जानकारी मिलने पर श्री सिक्वेरा ने कं. के अवैध कार्य विरोध करते हुए बहुत से पत्र लिखे।

7.3 श्री सिक्वेरा तथा एम यू आई द्वारा उठाये गए मुद्दे :—

अधिकरण के समक्ष श्री सिक्वेरा तथा एम यू आई द्वारा उठाए गए बहुत से मुद्दों पर चर्चा की जा चुकी है।

केवल एक दूसरा मुद्दा यह है कि श्री सिक्वेरा, सेवा से हटाने के पहले उन्हें अपना मामला दायर करने का अवसर नहीं दिया गया।

श्री सिक्वेरा ने वर्ष 1979 में कं. में काम शुरू किया था तथा उन्हें वर्ष 1980 में सेवा में पुष्टि की गई। वे वर्ष 1997 में कं. द्वारा अपने पद से हटाए जाने तक लगातार उसी कं. में कार्य करते रहे।

अधिकरण का यह मत है कि सेवा से हटाए जाने से पहले कं. द्वारा श्री सिक्वेरा को अपना मामला दायर करने का अवसर देना चाहिए था।

अधिनिर्णय

अधिकरण के समक्ष विभिन्न पार्टियों द्वारा किए गए निवेदन तथा पूर्व पैरा में वर्णन किए गए विभिन्न मुद्दों पर विचार करने तथा सेवा समाप्ति का कार्य एम यू आई-आई एन एस ए समझौता (1994-96) के विभिन्न खंडों, जिसमें श्री स्टीफेन जे. सिक्वेरा के सेवाओं की शर्तों का वर्णन है, के जानकारी में न करने पर विचार करने तथा श्री स्टीफेन जे. सिक्वेरा की सेवा समाप्ति एम यू आई-आई एन एस ए समझौता के अनुसार करने पर विचार करने के पश्चात् मैंने यह पाया कि एम/एस चोगले स्टीमशीप लि. द्वारा श्री स्टीफेन जे. सिक्वेरा की सेवा समाप्ति करना अवैध है। इस संबंध में अगली आवश्यक कार्यवाई सक्षम प्राधिकारी द्वारा की जाए।

प्रभ दास, एक-सदस्य अधिकारी

[फा. सं. सी-18018/1/99-एमटी]

एम. रामाचन्द्रन, संयुक्त सचिव

MINISTRY OF SHIPPING

(SHIPPING WING)

NOTIFICATION

New Delhi, the 18th December, 2000

S.O. 1130(E).— In pursuance of sub-section (5) of Section 150 of the Merchant Shipping Act, 1958(44 of 1958), the Central Government hereby publishes the Award of the Tribunal constituted under the notification of the Government of India in the Ministry of Surface Transport (Shipping Wing), S.O. 621-(E) dated 30th June, 2000 to adjudicate the issues raised by the Petitioner in his representation dated 31.3.1998 and 15.6.1999 addressed to Directorate General of Shipping, Mumbai and to make appropriate recommendation.

AWARD BY ONE PERSON TRIBUNAL

1. Setting up of Tribunal:

In exercise of power conferred under Section 150 of the Merchant Shipping Act, Ministry of Surface Transport, Govt. of India vide notification S.O. No. 621(E) dated 30th June 2000 has constituted this Tribunal to adjudicate the issues raised by Shri Stephen J. Sequeira, the petitioner, in writ petition No.16216(w) filed in Hon'ble High Court, Calcutta.

2. Issues for adjudication:

The issue or the dispute between Shri Stephen J. Sequeira and M/s. Chowgule Steamships Ltd. in the writ petition centers around releasing Shri Sequeira from service who was working as Purser with M/s. Chowgule Steamships Ltd., Mumbai (hereinafter referred as Company) by letter of Company dated 28th August 1997.

The dispute has been identified in the order passed by Hon'ble High Court, Calcutta dated 3.1.2000 '..... In the instant case the petitioner, a sailor, governed by the said Act, has been retrenched by a shipping company. The petitioner asserts that such retrenchment was an illegal retrenchment.while giving its views the ex-employer of the petitioner categorically denied that the petitioner's dismissal was an illegal dismissal The petitioner having asserted and his ex-employer having denied such assertion it was obligatory on the part of the respondent no. 2 to refer the dispute for adjudication to the tribunal in terms of the provisions contained in Section 150 of the said Act.'

This tribunal has been set up as per the Hon'ble High Court's order dated 3.1.2000 extract of which have been mentioned above.

Thus the issue before this tribunal is to adjudicate whether the removal of Shri Sequeira by M/s. Chowgule Steamships Ltd. vide their letter 28th August 1997 was legal or illegal.

3. *Proceedings:*

The Tribunal held 14 sittings during July, August & September 2000, during which Shri Stephen J. Sequeira, M/s. Chowgule Steamships Ltd, Maritime Union of India, Indian National Ship Owners' Association and Director General of Shipping were heard and were given adequate opportunity to submit their submission in writing on issues referred to the Tribunal.

4. *Writ Petition:*

Writ Petition No.1703 of 2000 in the Hon'ble High Court, Mumbai

M/s. Chowgule Steamships Ltd. informed the Tribunal vide their letter dated 4th September 2000 that they have filed a writ petition No.1703 of 2000 in Hon'ble High Court, Mumbai and the same will be heard on 13th September 2000, challenging the decision of Union of India to appoint One Person Tribunal under the Merchant Shipping Act, 1985. The Company again informed the Tribunal vide their letter dated 16th September 2000 that the writ petition came up for admission before the Hon'ble High Court, Mumbai on 13th September 2000 and the same has been admitted. They prayed that as the matter is before the Division Bench, the proceedings of the Tribunal should be adjourned till the final disposal of the writ petition. The Tribunal is not a party to the High Court proceedings and thus wanted to know the status from Director General of Shipping. The Director General of Shipping vide his letter dated 18th September 2000 informed that the writ petition has been admitted, however, no stay has been granted by Hon'ble High Court on the functioning of the Tribunal at Calcutta.

As there is no stay granted by the Hon'ble High Court, the Tribunal continued its normal functioning.

The Tribunal has noted the point of M/s. Chowgule Steamships Ltd. that their submissions are without prejudice to their rights and contentions filed in the writ petition mentioned above.

5. *Brief of submission made by various concerned parties :*

The Tribunal received written and oral submission from Shri Stephen J. Sequeira, M/s. Chowgule Steamships Ltd., Maritime Union of India, Indian National Shipowners' Association and Director General of Shipping. The submissions were very elaborate and the Tribunal duly noted down all the submissions made. The following are the brief submissions made by various parties which the Tribunal thinks are directly relevant to the issues. However, the Tribunal while finalising the award has also considered the point which have not been listed below.

1. The issues raised in the submission of Shri Stephen J. Sequeira inter-alia are:

Shri Sequeira has given written submission dated 14.8.2000 and was given opportunity for personal hearing. He was given opportunity to be present on all days of hearing and also to make counter submission before the tribunal.

The summery of submission of Shri Sequeira is as follows:

1. He was appointed on 17th September 1979, as a Trainee Purser / Catering Officer by the Company and was confirmed in the services of the Company with effect from 1st April 1980, as a Purser.
2. The terms and conditions of his employment is governed and / or regulated by virtue of a bipartite agreement signed and concluded between Indian National Ship Owners Association , a conglomerate body of Indian Merchant Shipping Companies of which his employer M/s. Chowgule Steamships Ltd. , Mumbai is a member, and the Maritime Union of India, a trade union body as per Indian Trade Union Act, 1926 for and on behalf of seamen (commonly termed as officers in this case) of which he is a member (hereinafter referred to as **MUI-INSA agreement**).
The said agreement is also approved by the Directorate General of Shipping, Mumbai, as per its office order No.31 of 1985 dated 17.10.85.
3. Since the date of his appointment and after being duly confirmed in the services of his employer, he was performing his duties for his employer with utmost sincerity and punctually. No memo was issued to him at any point of time regarding the performance of his work.
4. In December 1996, he was signed off from the vessel M.V. "Maratha Prudence" on privilege level and was awaiting instructions from his employer to re-join his duties on board after completion of the said privilege level.
5. The company advised him to continue on leave vide letter dated 4.7.97.
6. While he was on leave he received letter dated 28.8.97 from company giving three months notice w.e.f. 1.9.97 for releasing him from their service. The letter had stated various reasons why the rank of Purser has become redundant and, therefore, Company was constrained and unable to continue his employment with them.
7. He states that the reason for terminating his service was not maintainable. Further he states that decision to terminate his service was made unilaterally by employer without consulting Union or giving him any opportunity to present his case. He stated that the action of Company had violated the MUI-INSA agreement. The relevant violated Clauses of the agreement are – Clause 23, 25, 48(a), 162.
8. He stated that as his services were being illegally terminated by his employer by making rank of Purser redundant in utter violation of MUI-INSA agreement, and hence compensation in the form of retrenchment benefits as per Clause 153 of the MUI-INSA agreement was not applicable in his case.
9. He stated that Clause 153 simply states the maximum retrenchment benefits payable and guidelines to be followed in payment of retrenchment benefits. But Clause 153 does not confer on his employer a right to retrench his services.

10. He further stated that the retrenchment can only be done by the Company in consultation with the Union as per Clause Nos. 25 & 162 of MUI-INSA agreement. In pursuance of Clause Nos. 25 & 162 if the Union is satisfied with the reasons given by the Company for retrenchment and the Union agrees to the retrenchment, then retrenchment benefits under Clause 153 becomes applicable and comes into operation. He thus concluded that his employer is misusing Clause 153 by illegally terminating his services.
11. Shri Sequeira stated that the allegation of the Company that he has accepted the retrenchment compensation is not correct. The retrenchment compensation amounts to Rs.2,00,340/- gratuity etc. was deposited by the Company, vide their letter dated 19.9.97 addressed to ANZ Grindlays Bank, Calcutta, directly to his bank account without his consent and knowledge. He was informed by the Company subsequently. After getting information about remittance he had written to the Company number of times protesting the Company's illegal action.

He had also taken up the issue with Maritime Union of India.

Later the Company had sent cheque of his provident fund and final settlement receipt 25.11.97. As the termination was illegal he had received the cheque under protest.

12. Shri Stephen J. Sequeira informed the Tribunal that the Purser has to perform many more duties than what has been submitted by the Company in their written submission. The Company has informed the Tribunal that the Purser is to perform the following three duties.

- i) Preparing Portage Bills (Pay Sheets) etc. every month;
- ii) Preparing Final A/c of wages at time of s/off ships staff;
- iii) Work of catering: To decide and monitor menu on weekly basis.

Shri Sequeira has given written statement dated 26.9.2000 giving details of work performed by him as Purser. The work includes:

- A) Completing formalities of ship's inward & outward clearances at all ports of call which the ship touches viz. Pilot, Custom, Immigration and Port Health formalities. For this purpose he has to do the following:
 - i) Filling of forms for the Pilots;
 - ii) Preparing Custom papers regarding personal property declaration and store list;
 - iii) Preparing Crew list for immigration purpose and filling up shore passes and filling of other immigration forms;
 - iv) Filling of port health forms and to accompany Port Health Officer during inspection.

- B) Doing typing work for Master, Chief Engineer and other officers and preparation of various reports.
- C) Work of catering department: This included procuring provisions, preparing daily menu, issuing provisions, ensuring cleanliness of food items and supervising cleanliness, maintaining inventory of cutlery etc., preparing catering crew overtime sheets.

13. Prayer:

As his services were illegally terminated by his employer M/s. Chowgule Steamships Ltd., Mumbai, he prays before the Tribunal that:

- (a) He be reinstated in the services of his employer with full benefits retrospectively from 1.2.97 and
- (b) Immediate payment of ad interim relief (Staff Wages) as per MUI-INSA agreement.

2. The issues raised in the submission of *M/s. Chowgule Steamships Ltd.*:

M/s. Chowgule Steamships Ltd. was given opportunity to give personal oral hearing and to file written statement. They have filed written statement on 6.9.2000 on behalf of the Company in reply to the statement filed by Shri Stephen J. Sequeira. They were also given opportunity to be present during hearings.

The issues raised in the Company's representation *inter-alia* are:

1. The Company stated that as whole cause of action arose in Mumbai the Tribunal at Calcutta has no territorial jurisdiction to entertain the dispute.
2. The Company stated that the Company had retrenched the Purser Officer by its letter dated 28.8.97 by relieving him from services in accordance with Clause 153 of MUI-INSA agreement. The Company states that while retrenching the Purser Officer the Company has given three months notice and paid retrenchment compensation as mentioned in Clause 153 of the agreement which gives power and right to the Company to retrench the Purser Officer by fulfilling the conditions laid down therein. Since the Company has retrenched the Purser Officer in accordance with Clause 153 of the said agreement and also since the Purser Officer has accepted in full and final settlement of all his dues from the Company and received the Provident Fund, the Purser Officer has no right to challenge his alleged termination before this Tribunal under the guise that his services were terminated under clauses 23, 25 and 162 of the said MUI-INSA agreement. The Company states that the said Clauses 23, 25 and 162 are not applicable to the facts of the instant case.
3. The Company stated that the Purser Officer was doing the work manually for:

- iv) Preparing Portage Bills (Pay Sheets) etc. every month;
- v) Preparing Final A/c of wages at time of s/off ships staff;

Apart from the aforesaid work he was also looking after the work of catering which was as follows:

- vi) To decide and monitor menu on weekly basis.

4. The Company stated that there is no rules and regulations whereby it is mandatory for the Company to appoint Purser Officer on the ship. The Minimum Safe Manning Certificate does not show that the Purser Officer is mandatory for shipping company.
5. The Company further stated that the Company has introduced computerization on their ships and due to the computerization all the work which the Purser Officer was doing manually has become bare minimum, requiring total 8 hours job once a month. The Company stated that the Radio Officer who is deployed on the ships had only two hours work in a day. The Company has assigned the work of preparing Portage Bill (Pay Sheets), A/c of wages on computers to the Radio Officer. The Company stated that due to introduction of the computerization on the ships the whole process which the Purser Officer was doing manually became so easy and simpler requiring negligible period of time. The Company further stated that so far as the work of catering is concerned, the said work was looking after by mess committee. From the aforesaid fact, it is absolutely clear that the work which the Purser Officer was doing manually was being done by Radio Officer on computers and, therefore, there was no work available to the Purser Officer.
6. Under the circumstances, the Company by its letter dated 28.8.97 informed the Purser Officer that in view of the computerization on board and modern techniques introduced on foreign going ship, the rank of Purser Officer became redundant and therefore the Company has paid the compensation as per Clause 153 of MUI-INSA agreement of 1996-98 and relieved the Purser Officer from the services on expiry of requisite notice period.
7. On the question of violation of Clause 23, the Company stated that the whole intention of the parties to put Clause 23 is to see that the work of Purser Officer should be done which in fact has been done through computers by the Radio Officer. Therefore, for the purpose of Clause 23 of the said agreement, the same has been complied with and no prejudice of whatsoever nature has been caused to any employees on the ships. Under such circumstances, the contention advanced by the Purser Officer that his termination is illegal in breach of Clause 23 is incorrect. The Company further submits that the Clause 25 is not applicable in the instant case.

8. While dealing with para-wise reply to the claim of Shri Sequeira, the Company stated that:

- i) The terms and conditions of the Purser Officer is governed by the contract of employment as well as bipartite agreement signed between Indian National Ship Owners' Association (INSA for short) and Maritime Union of India (MUI for short) during article service board as per Section 100 of Merchant Shipping Act. The article service ceases, after the Purser Officer discharged from vessel and during his leave period.
- ii) The Company had sold seven ships since 1984 and hence there is reduction in the fleet. Under such circumstances, there no question arises of consulting any Union or the Purser Officer before retrenchment of Purser Officer as per Clause 153 of MUI-INSA agreement of 1996-98.
- iii) The Company denies that the Purser Officer can be retrenched only in consultation with the Union as alleged or at all. The Company states that Clause 153 of the said agreement does not mention any consultation with union before retrenching the Officer. The Company states that Clause 153 cannot be read with Clause 162 because Clause 162 states about termination of services for the reasons mentioned therein and on the other hand Clause 153 states about only retrenchment under conditions stated therein and the quantum of compensation.

9. In view of the facts and circumstances explained hereinabove, the Company submits that they have retrenched the services of the Purser Officer in accordance with provisions of the agreement and the Purser Officer has failed to make out any case that his services were terminated by the Company by violating the provisions of agreement between MUI-INSA.

3. The issues raised in the submission of the *Maritime Union of India* inter-alia are:

1. There happens to be quite a number of computerized and automated vessels on which Pursers are continuing their employment to the satisfaction of their respective employers. Pursers are employed on these vessels on the same terms and conditions of service that are applicable in the case of Sri Stephen J. Sequeira and his employer. Hence the question of redundancy of Pursers in computerized and automated vessels does not arise.
2. On the cited reason pertaining to implementation of the requirement of I.S.M.Code and S.T.C.W, 1995 Convention, the guidelines that are stipulated within the framework of manning, are not suggestive in any

manner for abolition of the rank of Pursers and contrary to the professed reason of the employer, Pursers can assist to a great extent in reducing the burden of workload on other Navigational Officers of the vessels, which indirectly contributes to the requirement of safe manning of the vessels. I.S.M.Code and S.T.C.W. Convention of 1995 do not debar, in any manner, employment of Pursers on board the ships.

3. Under MUI-INSA agreement the termination of Shri Stephen J. Sequeira's services, on unilateral decision of employer happens to be in absolute violation of Clause 162, wherein it is categorically stated that any termination / retrenchment has to be essentially done in consultation and in agreement with MUI.
4. The Hon'ble Supreme Court of India while disposing of a Special Leave Petition No.1079 of 1998 dated 6.2.1998 in the matter of Upton India Ltd., and Shammi Bhan & Another upheld the decisions of the concerned Tribunal and Hon'ble High Court of Allahabad, Lucknow Bench, that conferment of permanent status on an employee guarantees security of tenure. Services of a permanent employee, whether employed by Government or Government Company or Statutory Corporation or any other 'Authority' within the meaning of Article 12, cannot be terminated abruptly and arbitrarily, either by giving him a month's or three months' notice or pay in lieu thereof or even without notice, notwithstanding that there may be a stipulation to that effect either in the contract of service or in Certified Standing Orders.

Para 25 of the said Judgement relates to the aspect that, automatic termination of service of a permanent employee, not related to 'production' in a factory or industrial establishment, would be bad if it does not purport to provide an opportunity of hearing to the employee whose service are treated to have come to an end automatically.

4. The issue raised in the submission of the *Indian National Shipowners' Association* inter-alia is:

Indian National Shipowners' Association stated that they have been made a party to the dispute purely on the grounds that they negotiate and sign with MUI bilateral agreement every two years revising the terms and conditions of service of F.G./H.T. and OSV Officers employed by Member Shipping Companies of their Association. They are in no way involved in the dispute directly or indirectly.

5. The issue raised in the submission of the *Directorate General of Shipping* inter-alia is:

The Directorate is of the opinion that the One Person Tribunal may consider all aspects of the case and determine whether the release of Shri Stephen J. Sequeira from the services of M/s. Chowgule Steamships Ltd., Mumbai is on account of retrenchment as per Clause 153 of MUI-INSA Agreement. If the release of Shri Sequeira is to be considered as on account of retrenchment, then the Company may be asked to produce documentary evidence to the

effect that the post of Purser has been abolished. If it is proved that the post of Purser has been abolished, it is the considered opinion of this Directorate that the release of Shri Sequeira may be considered as retrenchment, in which case as per Clause 153 of the Agreement, Shri Sequeira has been paid compensation of Rs.2,00,340/- and it is not necessary for the Company to consult the Union. However, if the release of Shri Sequeira is found to be terminated, then the Tribunal may pass orders for payment of his terminal benefits by the Company as per the MUI-INSA Agreement and further prior to that, the Company is required to consult the MUI.

6. Relevant Act, Rules and Agreement

The issue before the Tribunal is to adjudicate whether the removal of Shri Stephen J. Sequeira by M/s. Chowgule Steamships Ltd. vide their letter dated 18th August 1997 was in conformity with the Act, Rules and Agreement. M/s. Chowgule Steamships Ltd. has number of sea going vessels registered with Director General, Shipping. The relevant Act is the Merchant Shipping Act, 1958. Shri Stephen J. Sequeira was appointed / confirmed by Chowgule Steamships Ltd. as Purser on board one of their vessels. The terms and conditions of certain class of employees including Pursers are governed and / or regulated by virtue of bilateral agreement signed between Indian National Shipowners' Association, a conglomerate body of Indian Merchant Shipping Companies of which M/s. Chowgule Steamships Ltd. is a member, and the Maritime Union of India, a trade union body as per Indian Trade Union Act for and on behalf of seamen of which Shri Stephen J. Sequeira is a member. This agreement is commonly known as MUI-INSA agreement. The agreement is normally valid for two years and is reviewed at an interval of two years.

MUI-INSA agreement has terms and conditions of employment of foreign going officers on Indian ships when the seamen are on boat or after signing off from vessels. In addition, as per Section 100 of Merchant Shipping Act, every Master of Indian ship is to enter into an agreement with every seaman whom he engages in and carries to a sea as one of his crews.

The service condition of Shri Sequeira are as per MUI-INSA Agreement. The relevant clauses for this particular case are Clause 23, 25, 153 and 162.

They are reproduced below for easy reference.

Clause 23: "All vessels shall also carry one or more Radio Officers according to the regulations and a Purser Officer."

Clause 25: "Any reduction in the manning of the existing vessels shall be determined in agreement with the Union. The manning of newly acquired vessels other than existing type, shall be settled in agreement with the Union bearing in mind their type and tonnage."

Clause 153: "If the company retrenches the service of an Officer who has completed not less than 10 years continuous service with the company

or who has completed 35 years of age and has with the company a minimum of 7 years continuous service, he shall be entitled to receive retrenchment compensation from the company calculated at 30 days basic wages for each completed year of service but the total retrenchment compensation shall not in any case exceed Rs. 2,50,000/-."

Clause 162: "The Company may terminate the services of an officer in the event of his services becoming surplus to requirement as a result of reduction in Company's fleet or for want of employment for ships. In agreement with the Union, the Company may also terminate the services of an officer in circumstances other than those mentioned herein and excepting those provided in Clause 166. In either case the Company shall give him three months' notice in written effective from the date of receipt by the officer. No notice of termination shall however, be given when he is on medical or unpaid examination leave. An officer served with notice of termination shall be released from service on the expiry of notice period of three months, or should his vessel at the expiry of the notice, be at sea or at a foreign port, as soon as possible on his vessel's arrive at the first Indian port."

7. Observation of the Tribunal

7.1 Reasons put forward for removal of Shri Stepehen J. Sequeira by the Company:

The issue before the Tribunal is whether removal of Shri Sequeira by the Company was as per norms. To examine the issue it is first propose to analyse the reasons put forwarded by Company while removing Shri Sequeira. The letter dated 28th August 1997 and the submissions made by the Company are relevant in this regard.

The following reasons have been put forwarded by the Company in their letter dated 28th August 1997 and to the Tribunal in their various submissions for removal of Shri Sequeira:

A) Post of Purser have become redundant because of -

- i) Computerization on the Ship - The Company has argued that due to computerization, the work which the Purser Officer was doing manually, have become bare minimum. The Radio Officer who is deployed on the ship has only two hours of work and thus rest of the work which Purser Officer is to do has been assigned to Radio Officer.

The catering work which the Purser Officer is to look after has been assigned to Mess Committee.

- ii) Limited accommodation facility - The Company has mentioned that there is limited accommodation facilities on board some of their new foreign going vessels.

- iii) Implementation of mandatory requirement of I.S.M.Code & S.T.C.W. 95 Convention – Due to implementation of mandatory provision, the rank of Purser has become redundant.
 - iv) The minimum Safe Manning Certificate does not show that the Purser Officer is mandatory for shipping company.
- B) As the post has become redundant, the company has relieved Shri Sequeira from service in accordance with the Clause 153 and MUI-INSA agreement. The Company has given three months notice and paid retrenchment compensation as per Clause 153.
- C) Shri Sequeira has accepted the full and final settlement of all his dues from the Company and has received the provident fund. Thus Shri Sequeira has no right to challenge his alleged termination.

In short:

- i) The post of Purser has become redundant;
- ii) As the post has become redundant, the Company has relieved Shri Sequeira as per Clause 153 of MUI-INSA Agreement;
- iii) Retrenchment compensation has been paid as per Clause 153 which have been accepted by Shri Sequeira as full and final settlement.

7.2 Analysis of the reasoning of Company:

1. Post have become redundant

Firstly, the argument put forward by the Company is because of computerization, the manual work which Purser was doing can be done within few hours. Regarding duties assigned to Purser, there is some difference between what the Company has submitted and what has been submitted by Shri Sequeira. Shri Sequeira has informed that other than typing work Purser is to do some physical work for which computer is not useful.

Without going into the details of work of Purser, it can be safely presumed that the Purser has to do large amount of paper work and introduction of computer will certainly help in reducing the time of work. Regarding physical inspection work, there is no change after introduction of computer.

As per provision of Clause 23 of MUI-INSA Agreement, all vessels shall carry a Purser Officer. The Agreement does not give details of duties of Purser Officer.

The Tribunal is of the view that due to computerization, there may be some reduction of work for Purser. The exact quantity of reduction of work or whether the work can be done by Radio Officer, how much extra work Radio

Officer can do, whether catering job can be done by Mess Committee are the questions which are to be addressed while finalising the MUI-NSA Agreement.

Secondly, the reasoning of the Company for redundancy of existing Purser is that there is limited accommodation capacity in the foreign going vessels is not correct as existing vessels held by the Company have adequate facility for accommodating persons. Regarding manning for newly acquired vessels, the manning is to be determined as per Clause 25 of the MUI-NSA Agreement. Thus there is no question of removal of existing Purser in the name of limited accommodation.

Thirdly, the Company has argued that Purser has become redundant due to implementation of mandatory requirement of ISM Code & STCW '95 Convention. There are international conventions on safety & training etc. There is no mention of Purser in these codes / conventions. The codes / conventions have mentioned minimum requirement for safety & training and nowhere it mentions directly or indirectly that the post of Purser is not required.

Fourthly, the Company has further argued that Minimum Safe Manning Certificate does not show Purser to be mandatory for the shipping company. This does not suggest, in any manner, abolition of the rank of Purser. On the contrary, the Purser can assist in reducing the work-load of other Navigational Officers.

Thus from the above it appears that there is no statutory or legal ban in having Purser on board vessels. The manual typing work of Purser have reduced due to computerization.

The Tribunal is of the view that discussions regarding redundancy of the post of Purser should take place within the framework of MUI-NSA Agreement.

The existing Clause 23 clearly states that all vessels shall carry a Purser and Clause 25 clearly states that any reduction in manning of the existing vessels shall be determined in agreement with Union. The Company could have taken up the issue of redundancy of the post of Purser with Union as per the MUI-NSA Agreement. From the available records, it is clear that there was no discussion between the Company and INSA with MUI or with Shri Sequeira. The Company unilaterally decided to declare the post of Purser as redundant. The Tribunal recognises that there has been some reduction of work of Purser but does not wish to go into details, as there are matter to be discussed with INSA & MUI.

Considering the fact that there were enough options available with the Company to start dialog with Union on the issue of declaring the post of Purser to be redundant as per Clause 25 of the MUI-NSA Agreement and

3424 9/2024 -4

Considering the fact that as per Clause 23 of the MUI-NSA Agreement there is the post of Purser on vessel and

Considering the fact that MUI has strong objections to the post of Purser being redundant and

Considering the fact that there is no legal binding on the Company to abolish the post.

The Tribunal is of the view that the unilateral action on the part of the Company to declare the post as redundant is not proper. As there is specific provision in clause 23 of post of Purse in the Agreement the Company should have consulted the Union as per clause 25 before declaring post of Purser redundant.

2. Removal has been done as per Clause 153

The Company has argued that they have relieved Shri Sequeira from service in accordance with the Clause 153 of MUI-NSA Agreement. The Clause 153 reads as follows:

“If the company retrenches the service of an Officer who has completed not less than 10 years continuous service with the company or who has completed 35 years of age and has with the company a minimum of 7 years continuous service, he shall be entitled to receive retrenchment compensation from the company calculated at 30 days basic wages for each completed year of service but the total retrenchment compensation shall not in any case exceed Rs. 2,50,000/-.”

From the plain reading of the text it appears that Clause 153 deals with the retrenchment benefits to be given in the event of retrenchment of an employee. It provides for amount of compensation to be paid. It also gives the maximum limit of compensation to be paid. The Clause nowhere mentions reasons for retrenchment.

Although Clause 153 does not mention Clauses under which retrenchment can be done, but Clause 25 and Clause 162 are relevant in this regard.

Clause 25 has already been discussed. It provides for reduction in the manning of existing vessels. This reduction in manning is to be determined in agreement with the Union (MUI). Thus if MUI & INSA or for that matter the Company are of agreement then certain post can be declared redundant.

Now let's examine Clause 162. On plain reading of text it appears that any Company may terminate the services of an officer in the event of his services become surplus to requirement as a result of reduction in Company's fleet or for want of employment of ships. In addition, the Clause also mentions that in agreement with the Union, the Company may also terminate the services of an officer in circumstances other than those mentioned above. From this it is

clear that the Company may terminate on its own the service of employees for two reasons – (i) Reduction in Company's fleet (ii) want of employment of ships.

M/s. Chowgule Steamships Ltd. has not mentioned above condition for redundancy of service of Shri Sequeira. Although the Company has reduced its fleet strength by eight, before 1980 & 1998. The years of sale as have been intimated to the Tribunal are 1980, 1988, 1991, 1993, 1994, 1995, 1997 & 1998. They have also acquired ships in 1997. Thus any argument that the post of Purser have become surplus due to reduction of fleet strength is not correct.

Regarding second part that there is want of employment for ships. This point has also not been brought up by the Company before the Tribunal.

As far as third provision under Clause 162, that the Company may terminate the services in agreement with the Union. Here again, the Company had enough chance to raise the issue of redundancy of the post of Purser before the Union. The Company choose not to raise the issue and have unilaterally decided to declare the post as redundant.

Thus the provision of Clause 153 does not empower the Company to declare the post as redundant. This is to be decided as per Clause 25 or Clause 162 as may be applicable. Thus the argument of the Company that the retrenchment is as per Clause 153 in opinion of the Tribunal is not correct.

3. Acceptance of retrenchment compensation

The Company has argued that as Shri Sequeira has accepted the full and final settlement of all his dues from the Company and has received the provident fund. Thus Shri Sequeira has no right to challenge his alleged termination.

From the record it appears that the retrenchment compensation amounts to Rs.2,00,340/- gratuity etc. was deposited by the Company, vide their letter dated 19.9.97 addressed to ANZ Grindlays Bank, Calcutta, directly to his bank account without his consent and knowledge. He was informed by the Company subsequently. After getting information about remittance he had written to the Company number of times protesting the Company's illegal action.

As the compensation was directly deposited to the bank and as Shri Sequeira has taken the balance under protest, the Tribunal does not consider this for rejecting Shri Sequeira's prayer.

7.3 Other issues raised by Shri Sequeira & MUI

Most of the issues raised before the Tribunal by Shri Sequeira and MUI have already been covered while analysing the points raised by the Company.

The only other issue is of not giving opportunity to Shr Sequeira to put his case who was confirmed employee by the Company before removing him from service.

Shri Sequeira joined the Company in 1979 and was confirmed in 1980. He had continuously performed his duties till he was removed by the Company in 1997.

The Tribunal is of the opinion that the Company should have given an opportunity to Shri Sequeira to present his case before abruptly removing from service.

A W A R D

Considering the various oral and written submissions made before the Tribunal by various parties and considering the analysis of various issues as in previous paragraphs
and

Considering that the legality or otherwise of the act of removal has to be decided in the light of various clauses of the MUI-NSA Agreement (1994-1996) governing terms and conditions of services of employee, Shri Stephen J. Sequeira, as the parties to the Agreement bond themselves by the same and as there is no other separate or explicit law, rule or contract governing the terms and condition of service
and

Considering that it has been established that removal of Shri Stephen J. Sequeira by M/s. Chowgule Steamships Ltd. is not in conformity with the MUI-NSA Agreement

I, therefore, held that removal of Shri Stephen J. Sequeira by M/s. Chowgule Steamships Ltd. is illegal. Further necessary action in this regard be taken by competent authority.

PRABH DAS, One Person Tribunal

[F. No. C-18018/1/99-MT]

M. RAMACHANDRAN, Jt. Secy.